

Arztbesuch

Arztbesuche und die anschließenden Behandlungen (z.B. Krankengymnastik, Fango, Massage) werden rechtlich unterschiedlich behandelt je nachdem, ob sie bei bestehender Arbeitsunfähigkeit oder bei ansonsten gegebener Arbeitsfähigkeit durchgeführt werden.

Grundsätzlich bestimmt § 616 BGB Folgendes: *„Der zur Dienstleistung Verpflichtete wird des Anspruchs auf die Vergütung nicht dadurch verlustig, dass er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird.“*

1. Arztbesuch bei bestehender Arbeitsunfähigkeit

Ist ein Mitarbeiter während eines Arztbesuches bereits **arbeitsunfähig krank** (Notfall oder schwere Schmerzen), so hat er einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung sofern ihn an der Erkrankung kein Verschulden trifft (§ 27 AVO, Anlage § 12 a AVR Caritas ATi.V.m. Anlage 1 XII AVR Caritas).

Exkurs:

Ein Verschulden ist nach der Rechtsprechung immer bei einem sog. „groben Verschulden gegen sich selbst“ gegeben, welches unter Abwägung aller Umstände des Einzelfalles festzustellen ist. Dies ist beispielsweise der Fall wenn:

- *Arbeitnehmer verletzt sich bei einem Autounfall den er selbst in voll trunkenem Zustand verursacht hat*
- *Arbeitnehmer verletzt sich beim Fußballspielen, bei einem von ihm selbst verursachtem groben Regelverstoß*

Der erkrankte Arbeitnehmer erhält bis zur Dauer von sechs Wochen Krankenbezüge in Höhe der Urlaubsvergütung.

Der Mitarbeiter ist verpflichtet, dem Dienstgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Mitarbeiter eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauf folgenden allgemeinen Arbeitstag der Dienststelle oder der Einrichtung vorzulegen. Der Dienstgeber ist berechtigt, in Einzelfällen die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Mitarbeiter verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

Nicht jede Krankheit führt automatisch zur Arbeitsunfähigkeit. Der Mitarbeiter muss aufgrund der Erkrankung nicht mehr in der Lage sein, seine arbeitsvertraglich geschuldete Leistung zu erbringen oder aber bei weiterer Arbeit Gefahr laufen, seinen Gesundheitszustand zu verschlimmern.

Der Dienstgeber kann bei gegebener Veranlassung durch einen Arzt seines Vertrauens feststellen lassen, ob der Mitarbeiter dienstfähig und/oder frei von ansteckenden Krankheiten ist. Entstehen dem Mitarbeiter aus vom Dienstgeber angeordneten ärztlichen Untersuchungen Kosten, sind sie vom Dienstgeber zu übernehmen. Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist dem Mitarbeiter auf seinen Antrag bekannt zu geben.

2. Arztbesuch bei bestehender Arbeitsfähigkeit

Nur wenn die ärztliche Behandlung bzw. die anschließenden Behandlungen (z.B. Krankengymnastik, Fango, Massage) bei ansonsten bestehender Arbeitsfähigkeit zwingend während der Arbeitszeit erfolgen muss, besteht ein Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung. Dies setzt entweder eine besondere Dringlichkeit voraus oder den erfolglosen Versuch des Arbeitnehmers, den Arzttermin auf eine Zeit außerhalb der Arbeitszeit zu verlegen. Im letzteren Fall muss der Mitarbeiter bei der Terminvereinbarung mit der Arztpraxis auf seine Arbeitszeit hinweisen und auf einen Termin außerhalb der Arbeitszeit drängen. Ein Dienstgeber darf aber nicht von seinem Mitarbeiter verlangen, dass dieser zu einem Arzt wechselt, der auch Sprechstunden außerhalb der Dienstzeit des Mitarbeiters anbietet (BAG vom 27.06.1990).

Darlegungs- und beweispflichtig für die Notwendigkeit der ärztlichen Behandlung während der Arbeitszeit ist der Mitarbeiter. Ein solcher Nachweis kann z.B. durch eine ärztliche Bescheinigung geführt werden, die die Zeit der ärztlichen Behandlung als auch die Erklärung enthalten muss, dass die Behandlung während der Arbeitszeit zwingend erforderlich war. Es liegt im Belieben des Dienstgebers, ob er im Regelfall eine derartige ärztliche Bescheinigung verlangt oder ob er sich für den Regelfall mit einer substantiierten Erklärung des Arbeitnehmers begnügt und nur im Zweifelsfall eine ärztliche Bescheinigung fordert. Allerdings muss seine Verfahrensweise aufgrund des Gleichbehandlungsgrundsatzes einheitlich sein.